

Hobert, Rodrigo

Entre el mérito y la banalización del honor Docencia e inequidad en la Universidad de Buenos Aires

V Jornadas de Sociología de la UNLP

10, 11 y 12 de diciembre de 2008

Cita sugerida:

Hobert, R. (2008). Entre el mérito y la banalización del honor Docencia e inequidad en la Universidad de Buenos Aires. V Jornadas de Sociología de la UNLP, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6138/ev.6138.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

V Jornadas de Sociología de la UNLP y

I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales

“Cambios y continuidades sociales y políticas en Argentina y la región en las últimas décadas. Desafíos para el conocimiento social”

La Plata, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008

Mesa J 45: El lugar del saber. Universidad, producción y uso de conocimientos, profesión académica

Coordinadores: Carlos Prego y Mariana Versino

Entre el mérito y la banalización del honor

Docencia e inequidad en la Universidad de Buenos Aires

Por Rodrigo Hobert*

Presentación

De acuerdo a los datos extraídos del último censo (2004), la Universidad de Buenos Aires (UBA) posee un total de 37.242 docentes, de los cuales 12.988 revisten como *ad honorem*. Es decir, que alrededor de un 35% de la planta docente no percibe salario por su trabajo¹. La comparación con censos anteriores da cuenta de un incremento sostenido del trabajo *ad honorem* y de una caída del trabajo asalariado en la universidad (Censos UBA 1996, 2000, 2004). Dichas magnitudes expresan un déficit en torno a las políticas de recambio de recursos humanos, además de la problemática presupuestaria de la universidad pública y de sus restricciones normativas. Pero la aceptación de empleos no remunerados por gran parte de la población docente expresa la existencia de entramados de relaciones, percepciones, estrategias y particularidades que parecieran escapar a la lógica tradicional de reproducción laboral. El sostenimiento de un trabajo cuya retribución salarial es inexistente, genera una serie de interrogantes en torno al sentido y las motivaciones que poseen los actores que suscriben a esta forma de empleo.

El presente trabajo se enmarca en un proyecto mayor² orientado a describir, interpretar y comprender las prácticas docentes *ad honorem* en la Universidad de Buenos Aires. En éste, serán problematizadas cuestiones referidas a la adopción, legitimación y puesta en práctica de esquemas orientados a la reproducción y mantenimiento de relaciones de inequidad, no reconocimiento y precarización laboral por parte de una institución estatal universitaria.

Una aproximación a la docencia *ad honorem*

Concebido en sus orígenes como empleo honorífico reservado excepcionalmente a notables, la docencia *ad honorem* actualmente representa la forma más generalizada de ingreso a la actividad docente en la UBA. Este tipo particular de inserción laboral se ha constituido en el escalón inicial hacia la integración académica. Un modo de pertenencia que en muchos casos se da “de hecho”, sin mediación ni reconocimiento institucional de la situación. El aumento de las inscripciones a las carreras de la UBA, el déficit presupuestario, así como la escasez de concursos a cargos docentes, son algunas de las causas del crecimiento de esta forma de empleo. Factores estructurales que coinciden con las demandas de ingreso al plantel docente y que configuran un espacio de tenues regulaciones, en donde los grados de voluntad determinan los límites de estas prácticas.

Una pregunta gira en torno a la idea de la docencia *ad honorem*, ¿por qué trabajar sin recibir sueldo? El sentido común nos responde que más allá del salario, existen otras formas de intercambio; que si no lo suplen, por lo menos representan cuestiones de significancia para los actores. Intercambios que se relacionan con intereses extrasalariales. Sin embargo consideramos que no es posible encontrar en ellos las únicas causas. Para que estos sean de interés resulta necesario que confluyan con otros que den sentido a la acción por el honor. En por esto que consideramos que un análisis exhaustivo sobre el contexto específico de la UBA y las trayectorias de los actores que deciden emplearse como docentes *ad honorem*, constituyen cuestiones de relevancia a los efectos de comprender este fenómeno.

La complejidad que encierra un contexto de déficit presupuestario, con el consiguiente aletargamiento de la incorporación de nuevos recursos humanos; el aumento en la matrícula de estudiantes, y de la demanda de ingreso al campo docente; la acción particular como modo de dar respuesta a estos fenómenos, sumada a la perdurabilidad de estrategias informales para enfrentar los desafíos propios de una situación de crisis extendida, parecieran contribuir a la constitución de un clima de incertidumbre. Asimismo, los modos de selección e incorporación

a las cátedras, ajenos a las regulaciones estipuladas a tales efectos por la autoridad universitaria, parecieran habilitar a los seleccionadores informales a controlar la oferta de cargos disponibles en las asignaturas; acotándola o ampliándola no sólo en función de criterios académicos, sino particulares.

Sin dudas el trabajo *ad honorem* por sí solo no garantiza la permanencia o el éxito dentro del campo académico. Existen múltiples factores que inciden en el desarrollo de las trayectorias de sus miembros. No obstante esto, al ser el modo principal de acceso se convierte en un paso a veces decisivo a los efectos de construir un sentido de pertenencia y por lo tanto de adquisición de capitales indispensables para el desenvolvimiento de los ingresantes dentro del campo (Bourdieu, 2001). La aceptación de los costos inherentes al trabajo gratuito permite pensar en motivaciones que poco tienen que ver con el desinterés y mucho con estrategias específicas de reproducción. Se busca la acumulación de saberes prácticos en torno a la docencia, saberes específicos en relación a los programas de cada asignatura, la interacción con docentes que se convierten en colegas; al tiempo en que la pertenencia, a veces sin reconocimiento institucional, opera como factor de distinción hacia quienes no forman parte del cuerpo docente, dotando al ingresante de nuevas cualidades hacia el exterior (Bourdieu 1999, 2001). La pertenencia supone beneficios extraeconómicos que fortalecen los lazos y los modos de pensarse “en y dentro” del campo; enriqueciendo trayectorias y colocando a los miembros en mejor posición al momento de aplicar a becas, estudios de posgrado u otros trabajos (Bonaldi, 2008:95). Estas cuestiones no reemplazan a la contraprestación salarial, sino que se han convertido en los únicos elementos de intercambio ofrecidos por un sistema universitario que sustenta situaciones de inequidad e irregularidad institucional.

La especificidad del sistema universitario público se condice con sistemas de creencias diferenciados en torno a la consideración del empleo y su correspondiente remuneración. La valoración que otorgan los actores a los ingresos extraeconómicos propios de la actividad dentro del campo da cuenta de ello (Hobert, 2007). Es dable considerar que la aceptación de un modo de trabajo informal requiere de la preexistencia de un sistema de creencias que le otorgue su reconocimiento y lo convalide. La importancia de formar parte del cuerpo docente de la UBA atraviesa a diferentes sectores de la vida universitaria y sólo en apariencia justificaría sus intereses y la aceptación de relaciones laborales desfavorables. El interés por la adquisición de capital simbólico, consecuencia de la pertenencia a este espacio, podría expresar la valoración que sus miembros le otorgan a la UBA; pero resultaría errado imputarle a esta la explicación del sustento del trabajo *ad honorem*. El reconocimiento que posee la

universidad pública, en tanto instancia de ascenso social (Buchbinder, 2005; Rubinich, 2001), el prestigio asociado con las prácticas relativas a este campo, una generalizada degradación institucional, así como una marcada precarización del sistema laboral; consideramos confluyen en la conformación de esquemas que favorecen a la adopción de esta forma de ingreso al campo docente.

Meritocracia ausente, desigualdad perenne

La lógica meritocrática, característica de sistemas burocráticos como el de la UBA, brinda criterios de distinción en torno a las cualidades de los miembros de la institución. Criterios que no sólo establecen marcos de referencia en relación a la posesión o no de características afines y deseadas, sino que configuran un tamiz desde donde la desigualdad es justificada. La valoración de determinadas cualidades que denotan mayores grados de inteligencia o creatividad, permiten la diferenciación (y clasificación) entre sujetos idóneos, valiosos, superiores, e inútiles, despreciables e inferiores (Sennet, 2006:96; Weber, 1997:705). Una lógica clasificatoria que para ocultar su sesgo inequitativo y parcial, intenta cubrirse de fundamentos administrativos, de titulación y hasta científicos (Bourdieu, 1990:277-280) a los efectos de dotar a sus distinciones de un halo de imparcialidad y objetividad. De este modo la objetivación, valoración y recompensa por la posesión méritos acordes a los requerimientos de las instituciones burocráticas, fueron moldeando los sistemas de ascensos, degradaciones, premios y castigos.

Con respecto a la estructura de la UBA, la lógica meritocrática ha operado durante gran parte de su historia como criterio administrativo tendiente a la calificación de los docentes y de los aspirantes a docentes, a los efectos de concederles designaciones, ascensos y/o mayores remuneraciones en función de sus méritos personales. No obstante esto, en la actualidad estos criterios administrativo-evaluatorios no sólo se han aletargado, sino incluso resultan excepcionales. El déficit presupuestario de la UBA trajo aparejado el “congelamiento” de los concursos, ascensos y designaciones rentadas durante la segunda mitad de la década de 1990 y el primer lustro del 2000; hecho que fracturó la lógica administrativa de incorporación y clasificación de nuevos recursos humanos. La “burocratización del talento” vía distinción meritocrática, se vio imposibilitada en un contexto de profundas reformas sobre el sector público y su sistema educativo (Buchbinder, 2005; Corragio y Vispo, 2001; Feletti y Lozano, 1991).

Asimismo, las necesidades operativas y la falta de recursos redundaron en perjuicio de la infraestructura edilicia y de la calidad salarial de los docentes. La falta de soluciones por parte de las instancias deliberativas y ejecutivas de la UBA acentuaron los grados de conflictividad y desigualdad hacia su interior, al tiempo en que configuraron espacios de débiles regulaciones institucionales. La UBA no pudo establecer políticas universitarias sustentables frente a la necesaria renovación de los planteles docentes y a la satisfacción de las demandas de incorporación, ascensos y de aumento salarial. Esto produjo una suerte de ausencia administrativa que se tradujo en una ralentización en las políticas internas universitarias.

Frente a esto, un número significativo de unidades académicas de la UBA³ comenzaron a incluir dentro de sus planteles a docentes en carácter de *ad honorem*. Como se ha expuesto, el aumento sostenido de la matrícula de inscriptos a las carreras de la UBA, el congelamiento de los concursos y la dificultad que supone el mantenimiento de una cátedra sin los docentes suficientes como para poder cubrir las tareas programadas, constituyeron elementos de presión tendientes a la incorporación de nuevos profesores que garantizaran la continuidad del dictado de clases. Nuevos docentes cuyo modo de ingreso fue a través de la aceptación del trabajo no remunerado, sin mediar concursos ni procesos de selección coordinados por la autoridad universitaria. Estos procedimientos irregulares de incorporación inmediata se presentaron como soluciones frente a la paralización de las designaciones y el otorgamiento de las rentas por parte del sistema administrativo universitario.

La tensión emergente entre las necesidades operativas y la búsqueda de soluciones se vio acentuada por las características que ha tomado la UBA en relación a la incorporación de docentes a su plantel; creando espacios en donde la acción discrecional fue legitimada como modo de afrontar la diversidad de situaciones que plantean las organizaciones de las cátedras. Pero la incorporación de docentes por parte de los titulares y/o responsables de las cátedras, no siempre se correspondieron con soluciones operativas tendientes a llenar vacíos institucionales. En este sentido, el hecho de que la incorporación de nuevos integrantes a las cátedras no se haya mediado por sistemas de selección claros, ha favorecido a que factores tales como afinidades, intereses políticos, relaciones personales u otras que poco se relacionan con el desempeño docente, comenzaran a tomar relevancia. Estas cuestiones contribuyeron al fortalecimiento de creencias fundadas en que la posesión de determinadas dotaciones de capital social repercutirían en favor de la reproducción laboral dentro del campo docente (Hobert, 2007). Ante la dilución de los esquemas institucionales de evaluación vía mérito, las estrategias tendientes a garantizar el ingreso se vieron diversificadas. La ausencia de

instancias de concurso y la laxitud de los criterios institucionales para la incorporación de docentes *ad honorem*, sentó las bases para la conformación de múltiples estrategias de incorporación de docentes.

En la lógica meritocrática, los criterios de selección ocultaban, reproducían y objetivaban diferencias culturales precedentes, legitimando esquemas de desigualdad. En esta etapa de ausencia evaluatoria institucional, los criterios de ingreso son múltiples e invisibilizados por la práctica discrecional; desarrollando y profundizando esquemas de desigualdad en los procesos de “reclutamiento” de la fuerza laboral. La certidumbre vía gratificación diferida (Weber, 1997:738) de los procesos meritocráticos, es trastocada en esta etapa de dispersión del poder de la autoridad universitaria. La valoración discrecional de dotaciones al momento de la incorporación de nuevos docentes da cuenta de ello. La coexistencia de múltiples lógicas no institucionales en torno a los parámetros de incorporación de docentes, derivan en la constitución de una pluralidad de criterios de reconocimiento y selección, que no necesariamente se corresponden con los del desempeño académico y que tampoco parecieran orientarse a cubrir las necesidades operativas del sistema universitario. Estos contextos de baja regulación con marcadas desigualdades, parecieran contribuir a la constitución de acciones particulares de carácter informal, que pueden tornar en beneficioso un contexto en general desfavorable. En otras palabras, la emergencia de esquemas de integración, regulación y reproducción no contemplados por los códigos administrativos, operan como salida frente a panoramas de baja regulación, inciertos.

La incertidumbre generada por la dilución de la autoridad universitaria, la ausencia de instancias de reconocimiento institucional, la emergencia de nuevos actores capaces de garantizar el acceso al cuerpo docente por vías no convencionales, la ponderación de criterios asociados a la afinidad personal y no a la idoneidad en el desempeño, trastocan los sentidos y las prácticas en torno a la docencia universitaria. Del mismo modo, la legitimación institucional de relaciones laborales orientadas a la marginación económica y al no reconocimiento, da cuenta del arraigo de esquemas de inequidad socioeconómica y cultural (Fraser, 1997:21-22).

Explotación operativa e inequidad legitimada

El trabajo sin remuneración como opción de ingreso y reproducción de la fuerza laboral modifica los sentidos con respecto a la docencia dentro del campo. Transformaciones que no

sólo operan en los ingresantes, sino también en otros miembros del campo, configurando nuevos esquemas de relaciones y márgenes de acción. El absurdo de una relación laboral donde el empleado deba aceptar el no percibir salario por el sólo hecho de acceder al puesto, pareciera fracturar la lógica de reproducción del capital y del trabajo asalariado (Marx, 1973; Lukács, 1987). El hecho de que las motivaciones o intereses que llevan a los docentes a aceptar esta relación excedan al interés salarial, no permite considerar al trabajo universitario por fuera de las reglas del mercado laboral argentino. La UBA no es ajena al sistema de producción que impera en la sociedad donde actúa, aunque constituya un espacio específico donde la formación, el intercambio, la acumulación y el desarrollo de conocimiento jueguen un rol fundamental. Lejos de intentar compararla con los modos de producción fabril o empresarial, pues posee espacios, tiempos y metodologías particulares y distintivas; sus formas de empleo y remuneración difieren ya no con el de otras instituciones burocráticas, sino con el de un sistema laboral al cual la universidad pública suscribe desde lo normativo y por su pertenencia al Estado nacional. Sus características parecieran alejarla de la búsqueda de la ampliación del capital económico, dado que su misión y visión difieren de las de otras instituciones en función del rol que debe desempeñar dentro de la sociedad. Pero la UBA constituye un espacio de trabajo en donde se desarrollan tareas que comprenden desde el mantenimiento edilicio, hasta la investigación científica. La legitimación institucional de prácticas que sostienen al trabajo gratuito, amén del conveniente aletargamiento de las políticas de concursos y designaciones, expresan la aceptación y reproducción extendida de la desigualdad en tanto parte nodal del funcionamiento actual del sistema universitario.

Estas características permiten su asociación con la distinción que realiza Nancy Fraser (1997) en relación a las *injusticias socioeconómicas y culturales*. La identificación de la primera en el contexto de la UBA, da cuenta de las cualidades de un sistema de distribución de ingresos inequitativo, en donde un sector mayoritario no percibe las remuneraciones acordes a sus funciones (por subrogancia o por docencia *ad honorem*). Esta dimensión analítica nos permite comprender los alcances de un sistema que opera beneficiado por el usufructo del trabajo docente impago o mal pago; explotación que deriva en la postergación económica de este sector. Esta operación establece nuevos márgenes de desigualdad a través de la negación de la remuneración salarial, configurando *cierres sociales* (Parkin, 1984:69-71) no sólo en materia económica, sino en el reconocimiento y la representación (Naishtat y Toer, 2005:121-123).

Los costos operativos implícitos para la continuidad del trabajo no remunerado repercuten en relación a la elección de este tipo de empleos. En este sentido, aquellos actores que posean

una dotación económica que les permita realizar tareas *ad honorem* se encontrarán en mejor posición a la hora de aceptar el trabajo gratuito como vía de ingreso al campo docente. Las desigualdades propias de las diversas trayectorias de los aspirantes a la docencia, se ven potenciadas en función de la posesión o no de capitales económicos acordes. A la parodia de “objetividad cultural” impuesta en los procesos de selección meritocrática, se le superpone la evidente exclusión socioeconómica. Aquellos criterios de distinción sociocultural que propiciaron la reproducción y la renovación del trabajo docente en la UBA, son modificados por otros asociados a la posesión de capitales económicos que garanticen el sostenimiento del trabajo gratuito. Cabe destacar que estas formas de *cierre social por exclusión* económica, características del actual proceso de incorporación de docentes en la UBA, se articulan a los criterios de selección por mérito o titulación. El primero no reemplaza a los últimos, sino que todos cooperan en la profundización de la desigualdad individual y colectiva.

Por otra parte, el no reconocimiento y la consecuente inacción por parte de la UBA a los efectos de brindar soluciones que tiendan a mejorar las condiciones de empleo de sus docentes, expresan la intencionalidad de invisibilizar la situación por parte de las instancias deliberativas y ejecutivas de la casa de estudios. Acorde a la dimensión analítica de *injusticia cultural*, se observa que esta se encuentra imbricada con los procesos de exclusión económica. En palabras de Fraser, “la injusticia económica y la cultural se encuentran (...) entrelazadas de modo que se refuerzan de manera dialéctica” (1997:23). Una amalgama cuyo resultado se haya en la legitimación institucional de la desigualdad, a través del fomento de subordinaciones económicas y culturales. La existencia extendida de docentes *ad honorem* manifiesta aquello que consideramos uno de los puntos clave para la conceptualización de esta “unión de injusticias” de características socioeconómicas y culturales.

Una categoría laboral cuyo sentido de existencia inicial ha sido modificado, y que actualmente expresa no sólo las consecuencias del deterioro presupuestario de la UBA, sino también creencias, relaciones y representaciones políticas orientadas al mantenimiento de situaciones laborales extraordinarias. El hecho de que esta forma de segregación laboral y económica ocurra en el contexto de la universidad pública, y sean los docentes el colectivo sobre el cual sucede, lejos de estructurar alternativas tendientes a modificar el estado de la cuestión, pareciera tender a reforzar la invisibilidad de la situación.

Las motivaciones que conducen a los docentes de la UBA a aceptar estas relaciones de inequidad económica y cultural exceden a los objetivos del presente trabajo, aunque constituyen uno de los segmentos principales de nuestra investigación general. La

legitimación del trabajo *ad honorem* como vía de acceso al campo académico en un contexto donde son escasas otras posibilidades, no sólo se corresponde con las trayectorias y motivaciones de la población en estudio, sino además con la particularidad institucional de la UBA. De acuerdo a nuestras observaciones preliminares, la valoración por la pertenencia al cuerpo docente de la UBA, el intercambio de bienes que presupone la existencia dentro del campo, la idea de la docencia como labor prestigiosa, el contexto institucional de la universidad pública, y una distorsión del sentido del trabajo; parecieran contribuir al sentido del reconocimiento por fuera de las vías institucionales. Cuestiones de valor para los actores que, más allá de los perjuicios económicos, operan dando sentido a sus prácticas. La aparente asimilación de los costos del trabajo *ad honorem* no debe buscarse sólo en los beneficios extraeconómicos de la pertenencia señalados anteriormente. Cuestiones tales como la procedencia socioeconómica cultural, la capacidad de adaptación, la posesión de capitales específicos (contactos dentro de las cátedras, conocimiento de los temas abordados por los programas, posesión de acreditaciones, etc.), constituyen factores de peso al momento de la elección de esta forma de trabajo. Asimismo resulta necesario tener en cuenta que los modos no regulados de incorporación de docentes, la preeminencia de factores afectivos (que comprenden desde la afinidad personal, de género, o de adscripción partidaria o religiosa) por sobre los específicos del desempeño académico, condicionan las formas de oposición a esta situación, permitiendo la configuración de nuevos límites donde emergen el temor a la expulsión o la veda del ingreso. Estas cuestiones configuran esquemas de malestar e incertidumbre que parecieran debilitar los intentos de acciones conjuntas tendientes a revertir la situación.

La categoría laboral de docente *ad honorem* representa en parte la complejidad de un contexto de desigualdad sostenido institucionalmente por la UBA. Como se ha observado, su legitimación repercute en beneficio del mantenimiento de esquemas de inequidad socioeconómica y cultural. Trastocando acciones y percepciones (individuales y colectivas) en torno al desempeño laboral y a la legitimidad de relaciones de marginación, postergación económica y negación de reconocimiento.

¿Democracia universitaria o ficción representativa?

“Lo esencial de la regla oligárquica no es la herencia de padre a hijo, sino la persistencia de una cierta manera de ver el mundo y de un cierto modo de vida impuesto por los muertos a los vivos. Un grupo dominante es tal en

tanto pueda nombrar a sus sucesores (...) No importa quién detenta el Poder con tal de que la estructura jerárquica sea siempre la misma”.

George Orwell, 1984.

La noción de autonomía universitaria se ha encontrado atravesada por múltiples interpretaciones en torno al tipo de vinculación política, jurídica y administrativa que poseen, o deberían poseer, las universidades nacionales en relación con el Estado. Interpretaciones que, si bien exceden a los objetivos del presente trabajo, es dable destacar que condujeron a debates todavía no resueltos en torno al alcance de la organización autonómica de las universidades nacionales. No obstante esto, diversos fallos jurídicos (Cantini, 1997; Finocchiaro, 2004) han reforzado el carácter autárquico⁴ de las universidades y destacado la improcedencia de la posición autonómica. Esto es, el reconocimiento de la capacidad decisoria y organizativa de las instituciones universitarias, pero la negación del status jurídico de autónomas en función del Estado. En este sentido, la posición autonómica de las universidades nacionales se ha orientado hacia el fortalecimiento de sus capacidades institucionales en torno al diseño tanto de sus planes de estudio, como de sus planteles docentes y sus sistemas de gobierno. Cabría entonces comprender que la extensión del término autonomía en relación a las instituciones de educación superior pública nos remite a la autarquía en las decisiones internas en materia organizativa, política y administrativa, y a la independencia de las decisiones de política académica con respecto al Estado. Autarquía jurídica y autonomía académica, pero no de las políticas estatales, de las cuales la universidad pública es subsidiaria.

Como consecuencia del movimiento reformista de 1918, las universidades nacionales establecieron como principio organizativo para sus gobiernos al sistema democrático representativo. Si bien tuvo serias dificultades de aplicación a lo largo del Siglo XX como consecuencia del impacto de la inestabilidad sociopolítica argentina; dicho sistema supuso la representación política de los diversos claustros integrantes de la vida académica de las universidades nacionales (profesores, graduados y estudiantes), cuyos miembros, electos a intervalos regulares, conforman organizaciones de cogobierno que rigen la vida política, académica y administrativa de las casas de estudios. Cabe destacar que en lo referido al caso de la Universidad de Buenos Aires (UBA), su sistema se encuentra caracterizado por la organización en torno al gobierno colegiado, el cual establece la representación de cada uno de los cuerpos de la comunidad académica (gobierno tripartito), y en donde los representados

de cada claustro sólo están habilitados para elegir a los representantes de sus claustros. La lógica de dicho sistema equipara el número de representantes por claustros, pero sostiene la preeminencia de los mismos por sobre las bases diferenciales de electores entre claustros. Esto significa una ponderación cualitativa en detrimento de la cuantitativa, dada la diferencia de electores que poseen entre ellos. Si bien han existido intentos de modificación de este esquema electivo⁵, los mismos no han logrado mayores repercusiones, persistiendo aún las diferencias de valor de los sufragios de los miembros de la comunidad académica. En palabras de Verónica Kenzel (2003) “la importancia del voto de un profesor es evidentemente superior, por su capacidad de influir en el resultado electoral, que la de un alumno y esto supone que existe una forma de sufragio calificado-censitario que en la universidad es aceptada en nombre de distintas calidades entre los integrantes de los claustros, y que lleva a que estemos frente a una forma particular de gobierno representativo”.

El sistema representativo de cada una de las unidades académicas de la UBA está conformado por un cuerpo colegiado llamado Consejo Directivo, en el cual se encuentran representados los claustros de docentes, estudiantes y graduados. A cada claustro le corresponden cinco miembros que los representarán ante el Consejo, y constituyen una de las instancias de cogobierno características de la UBA desde la Reforma Universitaria de 1918. Los Consejos Directivos de cada facultad son los encargados de designar a sus Decanos, vía elección directa a través de la obtención de la mitad más uno de los votos. La elección de los consejeros directivos se da a través de la elección directa de los miembros de cada uno de los claustros. En el caso del claustro de estudiantes, serán los estudiantes registrados de cada facultad quienes elegirán a sus representantes en el Consejo. Los graduados en cambio deben realizar un empadronamiento previo para poder realizar sus sufragios o ser candidatos. Con respecto a los representantes del claustro de docentes, sólo pueden elegir o ser elegidos como candidatos al Consejo Directivo, aquellos profesores titulares o adjuntos designados como regulares por la UBA. La instancia superior de representación de la UBA es denominada Consejo Superior, y al igual que los Consejos Directivos de las facultades, cuenta con cinco consejeros en representación de cada uno de los claustros (docentes, estudiantes y graduados), pero con el agregado de todos los Decanos de las unidades académicas y el Rector de la universidad. Los representantes de los claustros de los diferentes Consejos Directivos de las facultades son quienes eligen mediante asamblea a sus representantes de claustros ante el Consejo Superior. Por otra parte, la Asamblea Universitaria de la UBA, compuesta por todos los consejeros

directivos de las facultades y todos los miembros del Consejo Superior, son los encargados de elegir al Rector de la universidad (UBA, Estatuto Universitario).

El aletargamiento en las políticas internas de designaciones e incorporaciones de docentes en la UBA, ha incidido en torno a la elección de los representantes de los claustros ante las diversas instancias de deliberación y ejecución de la universidad. En este sentido, observamos que para la elección de los representantes del claustro de profesores, el elector debe contar con la condición de ser docente regular de la casa de estudios⁶. Regularización que se corresponde con procesos administrativos de concurso y reconocimiento institucional. La escasez o ausencia de tales procedimientos tienden hacia una reducción de la base de electores habilitados para sufragar. Esto es así, pues un docente al no poder concursar para regularizar su cargo, no está en condiciones de elegir o ser representante de su claustro. La solución rudimentaria que muchos docentes toman frente a esta imposibilidad de sufragar o ser candidatos, es la de elegir o ser representantes del claustro de graduados. Tal como se ha problematizado en otros trabajos, actualmente “la presencia de graduados en los consejos directivos representa a los docentes auxiliares, los profesores interinos y los graduados externos que se desempeñan en el mercado laboral” (Naishtat y Toer, 2005:68). Esto repercute en una evidente sobrerrepresentación del claustro de docentes (pues su base de electores y potenciales candidatos se encuentra dispersa en otro claustro) y en una subrepresentación del claustro de graduados (cuya base de candidatos y electores es receptora de miembros que deberían pertenecer a otro claustro). Ocasionando una inequitativa distribución de poderes y representaciones, que conducen hacia una distorsión de la legitimidad y de los criterios representativos de la autoridad universitaria.

A la innovadora forma de cogobierno universitario se le opone en la UBA una ficción de representación que refuerza los criterios de desigualdad hacia el interior de la casa de estudios y debilita el sentido del sistema democrático representativo universitario. Esta cuestión afecta a todas las instancias de representación de la comunidad académica, potenciando cualidades excluyentes en sus dimensiones políticas, económicas y culturales. En este contexto, no resultan extrañas las opiniones de docentes, estudiantes y graduados que descreen de las cualidades representativas imperantes en la UBA (Naishtat y Toer, 2005; Hobert, 2007). Desde sus percepciones, la democracia universitaria refleja la existencia de sentidos y prácticas estamentales, corporativas y excluyentes, que poco se corresponden con el ideario representativo de la Reforma de 1918. La marginación de las esferas representativas,

deliberativas y ejecutivas de una parte mayoritaria de los docentes de la UBA, cuestionan severamente el alcance y la veracidad de la mentada democracia universitaria.

Las dificultades que experimentan los docentes de la UBA a los efectos de regularizar sus situaciones, obtener salarios y poder elegir o ser elegidos como representantes, son indicadoras de las cualidades de un sistema universitario que para su funcionamiento legitima la existencia de criterios de ciudadanía restringida. Ciudadanía acotada en función de preceptos de reconocimiento que se han tornado invisibles (cuando no ausentes) y que consideramos han derivado en la transformación de la base política de representados y representantes del sistema universitario. La marginación de las instancias electivas, deliberativas y ejecutivas por parte de la institución universitaria, se han convertido en el vehículo principal de este proceso que trastocado la lógica del sistema democrático representativo en la UBA. Proceso que ha afectado los aspectos legales e identitarios de aquello que es concebido como ciudadanía (Kymlicka y Norman, 1997); repercutiendo tanto en la estructura del sistema democrático universitario, como en relación a los vínculos hacia el interior de la institución, restringiendo o excluyendo del proceso político a amplios sectores de la comunidad universitaria.

Comentarios finales

A través del presente trabajo se ha intentado trazar un recorrido que diera cuenta de los factores institucionales tendientes a la incorporación y legitimación del empleo *ad honorem*. Asimismo, se han desarrollado los modos en que estas cuestiones contribuyen a la erección de esquemas de inequidad, que se ven fortalecidos en las dimensiones política, cultural y económica. El adentrarnos en el estudio de la desigualdad en la UBA, nos obliga a reflexionar sobre aquello que consideramos criterios de igualdad. En este sentido, entendemos por igualdad a una totalidad relacional que dé cuenta de los derechos y oportunidades para los miembros de un mismo grupo social. Un trato equitativo en sus dimensiones jurídicas y sociales, tanto en materia política, cultural, como económica (Bobbio, 1999:76).

Durante el desarrollo de los apartados antecedentes se ha intentado exponer la ausencia de criterios de igualdad en los mecanismos institucionales de la UBA. Hechos que han erosionado principios significativos, tales como la igualdad jurídica y la igualdad de oportunidades. La ausencia de reconocimiento institucional, de instancias de concursos, de remuneraciones, la marginación de las instancias electivas, deliberativas y ejecutivas por parte

de la UBA, laceran los derechos y oportunidades de sus docentes en tanto miembros de la universidad. En un contexto de incertidumbre, inestabilidad, tenues regulaciones e irrespeto institucional, no resulta extraño que los actores añoren retornar a los antiguos esquemas evaluatorios vía mérito, aunque estos representen mecanismos reproductores de inequidad.

A nuestro entender el reconocimiento institucional y la ejecución de políticas directas tendientes a solucionar la problemática docente, y en particular el de la docencia *ad honorem*, contribuirán a la generación de condiciones de participación y distribución equitativa, en un marco de reconocimiento de la problemática específica de este grupo. Asimismo, consideramos que la reestructuración económica, política, cultural y normativa de la UBA en función de la construcción de esquemas de redistribución y reconocimiento requerirán de soluciones transformativas tendientes a diluir los esquemas de desigualdad hacia el interior de la institución. Esta vía deberá enfocarse inicialmente sobre la modificación de las relaciones laborales, a los efectos de reestructurar los actuales esquemas de distribución y de reconocimiento.

Por último, y más allá de ejemplos afines en otras universidades nacionales, consideramos que la magnitud, el desarrollo y la continuidad del trabajo *ad honorem* se encuentra íntimamente articulada con su ocurrencia en el contexto sociopolítico de la UBA. Un contexto en donde la débil presencia de la autoridad institucional y la persistencia de mecanismos de exclusión, legitiman y garantizan esquemas de inequidad económica, política y cultural.

* Sociólogo (UBA), Área de Estudios Culturales del Instituto “Gino Germani”, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Doctorando en Ciencias Sociales (FCS-UBA), becario CONICET [email: rhobert@mail.fsoc.uba.ar]

Notas

¹ Datos estimados por la Asociación Gremial Docente (AGD) de la UBA elevan la cifra de *ad honorem* a cerca de 20.000, incluyendo tanto a docentes subrogantes (docentes que sí poseen renta pero desempeñan de hecho cargos de mayor jerarquía sin percibir honorarios acordes a sus tareas) y a docentes de hecho (docentes que ejercen sus tareas pero que no han sido designados formalmente por la UBA).

² En referencia al trabajo de tesis doctoral “Prestigio y práctica docente universitaria: la docencia *ad honorem* en la Universidad de Buenos Aires (1996-2004)”, para el Doctorado en Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.

³ Durante el proceso de investigación se han realizado indagaciones sobre estos aspectos correspondientes al período 1996-2004 en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Económicas, Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Facultad de Medicina y la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.

⁴ Entendiendo por *autarquía* a la descentralización administrativa en función del Estado nacional, la cual presupone la capacidad de autoadministrarse y autogobernarse por parte del ente autárquico, estableciendo criterios particulares de organización, pero bajo el contralor del Estado. La variante *autonómica* implicaría a la anterior definición de gobierno propio, pero sus límites sólo estarían marcados por la Constitución.

⁵ Durante los años 2001 y 2002 en la Carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, un grupo importante de estudiantes y docentes promovieron la consideración de la elección directa y sin diferenciación de claustros. Lo que se dio en llamar “un hombre, un voto”.

⁶ Los docentes comprendidos en la categoría de auxiliares (jefes de trabajos prácticos, ayudantes de primera y de segunda), aún concursando sus cargos y siendo designados como regulares, no se encuentran habilitados a participar del claustro de profesores como electores o representantes. De acuerdo a la estructura de la UBA existen dieciséis categorías docentes reconocidas que van desde el cargo de Titular Plenario hasta el de Ayudante de Segunda; este último corresponde a la categoría más baja teniendo en cuenta el sistema de nombramientos. No obstante esto existe una decimoséptima categoría no reconocida que comprende a los docentes “de hecho”.

Bibliografía consultada

Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Bonaldi, P. (coord.) (2008) *Aprendiendo sociología. La impronta de la carrera en la experiencia de los estudiantes*. Grupo Taller Pensar la Facultad, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires: Mimeo.

Bourdieu, P. (1983) *Campo de poder y campo intelectual*. Buenos Aires: Folios.

- (1984) *Homo Academicus*. Paris: Minuit.

- (1996) “Espíritus de Estado. Génesis y estructura del campo burocrático”. *Revista Sociedad*, N° 8, Facultad de Ciencias Sociales – UBA, Buenos Aires.

- (2000a) *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: Eudeba.

- (2000b) *Los usos sociales de la ciencia*. Buenos Aires: Nueva Visión.

- (2001) *El oficio del científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad*. Barcelona: Anagrama.

- y Passeron, J. C. (2003) *Los Herederos. Los estudiantes y la cultura*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Buchbinder, P. (2005) *Historia de las universidades argentinas*. Buenos Aires: Sudamericana.

Cantini, J. L., (1997) *La autonomía y la autarquía de las universidades nacionales*. Buenos Aires: Academia Nacional de Educación.

Corragio, J. L. y Vispo, A. (coord.) (2001) *Contribución al estudio del sistema universitario argentino*. Buenos Aires: Consejo Interuniversitario Argentino - Miño Dávila.

Feletti, R. y Lozano, C. (1991). *La Etapa Menem – Cambio Estructural, crisis recurrentes y destino político*. Buenos Aires: Instituto de Estudios sobre Estado y Participación (IDEP) de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE).

Fraser, N. (1997) *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*. Santa Fe de Bogotá: Siglo del Hombre - Universidad de Los Andes.

Frickel, S. y Gross, N. (2005) “A General Theory of Scientific/Intellectual Movements”. *American Sociological Review*, N° 70, Pennsylvania.

Hobert, R. (2007) “Entre el portazo y la zanahoria. La docencia por el honor en la Universidad de Buenos Aires”, en *Revista Apuntes de Investigación del CECyP*, N° 12. Buenos Aires.

- Kant, I. (2002) “El conflicto de las Facultades”. En *Colección Pedagógica Universitaria* N° 37-38. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Kenzel, V. (2003) “Algunas reflexiones en torno al gobierno, la representación y la democracia en la universidad argentina”. En *Revista de la Educación Superior – ANUIES*, vol. XXXII (1), N° 125. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Kymlicka, W. y Norman, W. (1997) “El retorno del ciudadano. Una revisión de la producción reciente en teoría de la ciudadanía”. En *Revista Agora*, N° 7. <http://www.politica.com.ar/teoriapolitica/Kymlicka-Norman.htm>.
- López, A. y Romeo, M. (2005) *La declinación de la clase media argentina. Transformaciones en la estructura social (1974-2004)*. Buenos Aires: Aurelia Rivera.
- Lukács, G. (1987) *Historia y consciencia de clase*. Madrid: Magisterio.
- Naishtat, F. y Toer, M. (2005) *Democracia y representación en la Universidad. El caso de la Universidad de Buenos Aires desde la visión de sus protagonistas*. Buenos Aires: Biblos.
- Orwell, G. (2005) *1984*. Buenos Aires: Booket.
- Parkin, F. (1984) *Marxismo y teoría de clases. Una crítica burguesa*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Rinesi, E. y Soprano, G. (comp.) (2007) *Facultades alteradas. Actualidad de El Conflicto de las Facultades, de Immanuel Kant*. Buenos Aires: Prometeo – UNGS.
- Rubinich, L. (2001) *La conformación de un clima cultural. Neoliberalismo y universidad*. Buenos Aires: Libros del Rojas.
- Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Stokes, S. (2005) “Perverse Accountability: A Formal Model of Machine Politics with Evidence from Argentina”, en: *American Political Science Review*, Volúmen 99, Tema 3, Washington.
- Universidad de Buenos Aires, Censos docentes 1992, 1996, 2000, 2004.
- Universidad de Buenos Aires, Censos estudiantiles 1988, 1992, 1996, 2000, 2004.

Universidad de Buenos Aires, Estatuto Universitario vigente.

Weber, M. (1997) *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

- (1998) “La ciencia como vocación”, en *El político y el científico*. Madrid: Alianza.